

tendances défi meilleurs employeurs

Nouveau patron, mais toujours au panthéon

Relève. DLGL demeure un employeur exceptionnel, malgré le départ prochain de son fondateur.

par Annabelle Blais > redaction.lesaffaires@transcontinental.ca

L'entreprise DLGL est un bon saï dont Jacques Guénette, pdg, a pris soin pendant 30 ans. Et son départ ne fait pas craindre aux employés que l'entreprise perde sa culture très forte, ses primes collectives et sa souplesse hiérarchique.

Le changement de garde n'inquiète pas le personnel de la firme spécialisée dans la conception et l'implantation de systèmes de ressources humaines, car le processus est lancé depuis longtemps. « On a passé beaucoup d'heures à développer notre culture, et les 93 employés en sont profondément imprégnés; elle ne dépend pas de moi », assure M. Guénette.

C'est le décès de Claude Lalonde, cofondateur de DLGL, qui a déclenché l'orga-

nisation de la relève, il y a 10 ans. « Quand on a appris sa maladie, Claude et moi avons formé un comité opérationnel composé de quatre autres employés de différents secteurs », explique M. Guénette. Ces personnes ont été choisies en raison de leur capacité à mobiliser et à inspirer confiance. Ce comité permet aujourd'hui à M. Guénette de planifier progressivement sa retraite.

« Je travaille un jour par semaine, non pas pour leur laisser le temps de s'habituer à mon absence, mais parce j'aime ce que je fais, insiste le pdg. Le comité fonctionne avec ou sans moi, la culture reste la même. »

Même son de cloche du côté du comité. « Les employés génèrent des activités et des

projets qui nourrissent la culture », dit Luc Bellefeuille, chef des opérations. Il suffit de se rendre au bureau à Blainville pour constater que DLGL n'est pas l'affaire d'un seul homme. Les photos de tournois de hockey côtoient le mur des distinctions de l'entreprise. Au sol, le *Walk of Fame* met en vedette les employés comptant plus de 20 ans d'ancienneté.

Engagement du personnel

Sur propositions des employés, un gymnase et une salle d'entraînement se sont ajoutés au bâtiment. À l'extérieur, ils ont eux-mêmes aménagé une terrasse. Et, au sous-sol, se trouve un petit bistro - Chez Claude - avec une table de billard, un cinéma



« On a passé beaucoup d'heures à développer notre culture, et les 93 employés en sont profondément imprégnés; elle ne dépend pas de moi », assure Jacques Guénette, de DLGL. [Photo : Gilles Delsile]

maison et le *Wall of Shame*, où chacun affiche des souve-

nirs amusants de leurs activités. « Le sentiment d'appartenance est très fort », de dire M. Bellefeuille, qui cumule 16 ans de service au sein de l'entreprise qui figure au Panthéon du Défi Meilleurs Employeurs.

L'engagement du personnel constitue d'ailleurs un élément important pour assurer un transfert en douceur, selon Yves Dufresne, expert en transition d'entreprise de la firme ROCG. Cela diminue le stress lié à la peur du changement et permet aux employés d'assumer de nouvelles responsabilités.

Prendre les devants

« Trop de propriétaires sous-estiment l'importance d'un transfert de direction, ajoute-t-il. Un transfert,

c'est comme un testament. On préfère ne pas y penser. »

« Il n'y a pas que la cession des aspects fiscaux et légaux à planifier, prévient Francis Nadeau, coordonnateur au Centre de transfert d'entreprises de la Capitale-Nationale. Il y a la vision, les contacts, le leadership; et tout ça prend du temps. »

Il faut compter de 5 à 10 ans pour opérer une bonne transition.

DLGL a pris les devants, ce qui lui permet de voir l'avenir avec sérénité. « Depuis 10 ans, on a effectué un transfert des connaissances et on est en osmose avec la vision de M. Guénette, laquelle est maintenant la nôtre, soutient M. Bellefeuille. Il n'y a donc pas d'inquiétude pour la suite. » ■

BBA L'ingénierie
pour un monde en changement

**Les défis techniques vous stimulent ?
Joignez votre expertise à la nôtre !**

- Culture de coaching et de transfert de connaissances
- Diversité des tâches, mandats d'envergure variée et opportunités d'expérience sur le terrain
- Programme de cheminement de carrière, boni collectif et diversité des lieux de travail

DÉFI
MEILLEURS EMPLOYEURS
2010

EMPLOYEURS DE
CHOIX
AU CANADA
2011

50
SOCIÉTÉS
LES MIEUX
GÉRÉES

Pour découvrir les postes actuellement disponibles, visitez la section Carrières de notre site web à bba.ca

Mont-Saint-Hilaire ■ Montréal ■ Vancouver ■ Labrador City

bba.ca

L'ÉQUITÉ SALARIALE DATE LIMITE : DÉCEMBRE

La commission de l'équité salariale (CES) effectuera une vérification rigoureuse auprès des entreprises du Québec afin de s'assurer qu'elles respectent la Loi sur l'équité salariale. **N'attendez pas d'avoir un avis de vérification de la CES!**

LIW Consultants a aidé bon nombre d'entreprises du Québec à implanter l'équité salariale et notre méthodologie prouvée a été validée par la CES.

À compter de 2011, toutes les entreprises devront déposer une déclaration gouvernementale annuelle.

LIW
CONSULTANTS
Depuis 1986

Tél : 514 484-5160
Télec. : 514 484-5453
info@liwconsultants.ca
www.liwconsultants.ca